

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ukuran jalan atau tidaknya suatu organisasi adalah dengan terlaksananya program kerja yang telah direncanakan. Ketercapaian rencana yang telah dirancang menjadi prestasi tersendiri bagi sebuah organisasi. Ketercapaian tujuan organisasi akan menjadi tolak ukur efektivitas organisasi tertentu dalam menjalankan roda organisasinya.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi adalah efektivitas organisasi. Setiap organisasi tentu harus berupaya secara optimal agar efektivitas organisasinya dapat tercapai.

Emitai Etzioni (Anjar Permadi, 2012: 19) mengemukakan bahwa “efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran.” Oleh karena itu, setiap organisasi harus mampu untuk menjaga bahkan meningkatkan efektivitas organisasinya.

Kemudian The Liang Gie (Anjar Permadi, 2012: 20) juga mengemukakan bahwa “efektivitas adalah keadaan atau kemampuan suatu kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.”

Rendahnya tingkat efektivitas organisasi akan menjadi masalah yang cukup esensial bagi sebuah organisasi. Hal itu berarti organisasi belum dapat menjalankan visi dan misinya secara optimal. Visi dan misi sebuah organisasi dituangkan ke dalam program kerja yang disusun selama masa periode.

Organisasi yang juga harus dapat mencapai organisasi yang efektif adalah organisasi mahasiswa yang merupakan miniatur organisasi atau perusahaan yang dapat dijadikan sebagai laboratorium bagi sumber daya manusianya untuk bekal kehidupan mendatang dengan kondisi yang lebih kompleks. Organisasi mahasiswa berdiri atas dasar dorongan dan kebutuhan mahasiswa. Setiap pengurus dalam organisasi mahasiswa dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi karena organisasi ini merupakan organisasi sukarela dan tidak ada insentif

bagi pengelolanya. Organisasi mahasiswa pun dapat dikatakan sebagai organisasi yang memiliki dinamika yang tinggi karena periodenya yang singkat.

Satu periode kurang lebih satu tahun bahkan bisa jadi kurang dari satu tahun. Waktu satu periode masih harus dikurangi dengan waktu kuliah, liburan, ujian, juga waktu lainnya yang tidak dapat ditolerir. Inilah yang menjadi tantangan bagi seluruh pengurus untuk menjalankan roda organisasi dengan waktu yang singkat. Kondisi tersebut membuat pengurus harus pandai mengelola waktu agar program yang telah disepakati di awal tetap dapat dilaksanakan dengan baik.

Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran adalah salah satu organisasi mahasiswa yang berada di lingkungan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, tepatnya berada di program studi Pendidikan Manajemen Perkantoran yang menaungi seluruh mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran. Sama halnya seperti perusahaan ataupun organisasi yang lain, organisasi mahasiswa ini juga memiliki struktur dan kedudukan yang jelas.

Berikut ini adalah jumlah pengurus organisasi mahasiswa Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran 2012 beserta sebarannya dalam *staffing* organisasi.

Tabel 1. 1
Staffing Kepengurusan HIMAPENA 2012

No.	Departemen/ Biro	Jumlah Pengurus
1.	Pengurus Utama	3
2.	Biro Administrasi	8
3.	Biro Bisnis	11
4.	Departemen Pendidikan	8
5.	Departemen Penelitian dan Pengembangan	11
6.	Departemen Kreativitas	26
7.	Departemen Agama	10
8.	Departemen Kaderisasi	14
9.	Departemen Media	11
Total		102

Sumber: Arsip Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran 2012

Jika dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, berikut ini adalah tabel pengelompokkannya.

Tabel 1. 2
Jumlah Pengurus Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Pengurus	Persentase
1.	Laki-laki	31 orang	30,69 %
2.	Perempuan	72 orang	69,31 %
Total		102 orang	100 %

Sumber: Arsip HIMAPENA 2012, diolah.

Organisasi kemahasiswaan memiliki program kerja yang disusun untuk dilaksanakan sebagai alat untuk mencapai visi misi yang telah ditentukan sebelumnya. Program kerja yang telah dirancang kemudian dilaksanakan sesuai dengan jadwal (timeline) yang telah disusun. Namun, pada pelaksanaannya terkadang memang tidak sesuai dengan rencana sehingga program kerja bisa dilaksanakan lebih cepat ataupun lebih lambat dari rencana. Program kerja yang dilaksanakan tidak sesuai jadwal ini bisa jadi mengganggu jadwal program kerja yang lain karena departemen yang satu dengan departemen yang lainnya harus saling terintegrasi.

Berikut ini adalah daftar program kerja yang ditetapkan selama satu periode kepengurusan beserta ketercapaian pelaksanaannya.

Tabel 1. 3
Program Kerja HIMAPENA 2012

No.	Program Kerja	Terlaksana	Tidak Terlaksana
1.	Pembuatan dan Sosialisasi SOP Administrasi	V	
2.	Jadwal Piket Pengurus		V
3.	Pembuatan Organigram	V	
4.	Pembuatan Buku Biodata Pengurus		V
5.	Pembuatan Buku Biodata Mahasiswa Baru 2012		V
6.	Mading		V
7.	FSDH		V
8.	Foto Kepengurusan	V	
9.	Buletin	V	
10.	Buku Pengurus		V
11.	Pembuatan dan Sosialisasi SOP Keuangan	V	
12.	Business Challenge	V	
13.	Membuat Identitas Himpunan		V

14.	Pelatihan Karya Tulis Ilmiah	V	
15.	Seminar Pendidikan		V
16.	Lomba Debat		V
17.	Kajian Pendidikan		V
18.	Upgrading		V
19.	Pelatihan Flash	V	
20.	Kuesioner	V	
21.	Office Management Library		V
22.	P2M		V
23.	Riung Mumpulung	V	
24.	Penyambutan Wisuda	V	
25.	Pembuatan mars HIMAPENA		V
26.	Futsal Angkatan	V	
27.	SMS Remainder	V	
28.	Keputrian	V	
29.	Ta'lim	V	
30.	Rihlah		V
31.	Buka Bersama	V	
32.	PMB	V	
33.	MOKA	V	
34.	PDKH	V	
35.	LKM	V	

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran 2012

Berdasarkan data di atas, jika dipersenkan, program kerja yang tidak terlaksana adalah 42,86%. Jumlah program kerja yang tidak terlaksana ini menjadi jumlah yang besar karena setiap program kerja memiliki penanggungjawab program. Maka dari itu, inilah yang menimbulkan pertanyaan yang besar mengapa angka program yang tidak terlaksana bisa sampai sebesar ini.

Selain program kerja yang terlaksana dan tidak terlaksana, waktu ketercapaian dalam melaksanakan program kerja pun menjadi salah satu penentu efektif tidaknya pelaksanaan suatu program karena seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa ketidaktepatan waktu pelaksanaan program kerja yang satu akan mempengaruhi pelaksanaan program kerja yang lain.

Berikut ini adalah tabel pencapaian program kerja dilengkapi dengan waktu ketercapaiannya.

Tabel 1. 4
Waktu Pencapaian Program Kerja HIMAPENA 2012

Nama Program Kerja	Target waktu pelaksanaan	Waktu pelaksanaan	Keterangan
Pembuatan dan Sosialisasi SOP Administrasi	13 April-31 Mei 2012	April-Mei 2012	Tepat waktu
Buletin	1 Agustus 2012	Juli 2012	Tidak tepat waktu
Pembuatan dan Sosialisasi SOP Keuangan	April hingga akhir Mei 2012	Januari 2013	Tidak tepat waktu
Business Challenge	27 Mei 2012	27 Mei 2012	Tepat waktu
Pelatihan Karya Tulis Ilmiah	Minggu ke-4 Mei	30 Juni 2012	Tidak tepat waktu
Pelatihan Flash	10 Agustus 2012	8 September 2012	Tidak tepat waktu
Kuesioner	Dalam setiap kegiatan	Terlaksana dalam 3 kegiatan (Business challenge, Seminar Karya Tulis, dan Pelatihan Flash)	Tidak dalam setiap kegiatan
Riung Mumpulung	27-28 Oktober 2012	3-4 November 2012	Tidak tepat waktu
Penyambutan Wisuda	18 April 2012, 29 Agustus 2012, 19 Desember 2012	Sesuai dengan jadwal yang ditetapkan rektorat	Tepat waktu
Futsal Angkatan	10 November 2012	13-14, 18-19 Desember 2012	Tidak tepat waktu
SMS Remainder	Fleksibel	Terlaksana di pekan-pekan awal dan tidak berlanjut hingga akhir	
Keputrian	Minggu ke-2 pada bulan Mei, Agustus, Oktober, November, Desember 2012	11 Mei, 25 Agustus, 14 Oktober 2012 (masuk ke dalam kegiatan lain)	Tidak sesuai jadwal
Ta'lim	Minggu ke-4 Juli 2012	2 Agustus 2012	Tidak tepat waktu
Buka Bersama	Minggu ke-4 Juli 2012	2 Agustus 2012	Tidak tepat waktu
PMB	Juni, Juli, Agustus 2012	Sesuai dengan jadwal yang ditetapkan rektorat	Tepat waktu

MOKA	Agustus	Sesuai dengan jadwal yang ditetapkan rektorat dan BEM REMA UPI	Tepat waktu
PDKH	7-9 September 2012	29-30 September 2012	Tidak tepat waktu
LKM	5-7, 14 Oktober 2012	12-14 Oktober 2012	Tepat waktu

Sumber: Jadwal (*timeline*) program kerja HIMAPENA 2012, diolah.

Jika dilihat dari tabel waktu pencapaian program kerja di atas, ada 6 program yang dilaksanakan tepat sesuai dengan jadwal (*timeline*) yang telah disusun di awal kepengurusan. Diantara 6 program yang tepat waktu tersebut, 3 program adalah program yang jadwalnya terikat dan sudah ditentukan oleh pihak rektorat. Fenomena ini memerlukan perhatian yang cukup serius karena hal ini sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berdasarkan jumlah keseluruhan program kerja yang terlaksana, ada 17 program kerja yang dilaksanakan secara bersama (tidak individual seperti halnya pembuatan organigram). Kita dapat melihat partisipasi setiap pengurus dalam setiap kegiatannya seperti yang dipaparkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 5
Tingkat Partisipasi Pengurus HIMAPENA 2012

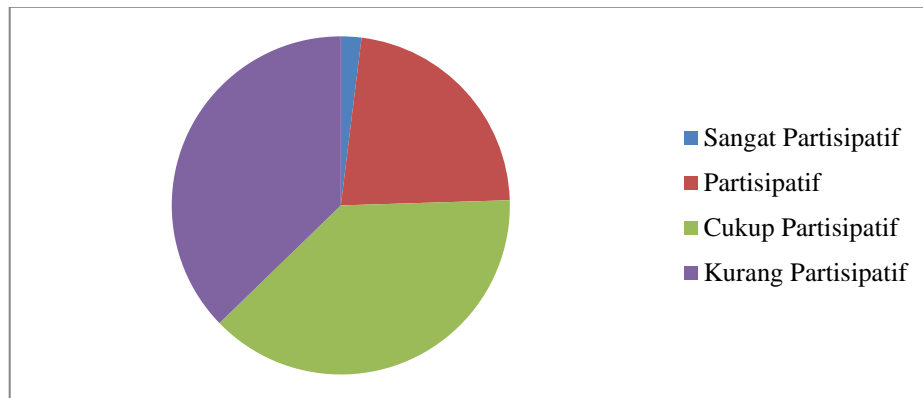
Persentase partisipasi pengurus	Jumlah pengurus	Kategori
76%-100%	2	Sangat partisipatif
51%-75%	23	Partisipatif
26%-50%	39	Cukup partisipatif
0%-25%	38	Kurang partisipatif
Total Pengurus	102	

Sumber: Arsip HIMAPENA, diolah.

Dilihat dari tabel di atas, jumlah pengurus yang masuk ke dalam kategori sangat partisipatif hanya terdapat 2 orang (1,96%) dari total pengurus yang ada, 23 orang (22,55%) yang termasuk ke dalam kategori partisipatif, 39 orang (38,24%) yang termasuk ke dalam kategori cukup partisipatif, dan 38 orang

(37,25%) yang termasuk ke dalam kategori kurang partisipatif. Jika digambarkan ke dalam sebuah diagram lingkaran, maka hasilnya adalah sebagai berikut.

Gambar 1. 1
Tingkat Partisipasi Pengurus HIMAPENA 2012



Sumber: Arsip HIMAPENA, diolah.

Efektivitas organisasi dicapai melalui usaha yang maksimal dari seluruh komponen penyusun organisasi. Sumber daya manusia sebagai motor penggerak memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, dalam ketercapaian tujuan organisasi. Seperti yang disebutkan Malayu Hasibuan (2006: 101) bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia untuk dapat melaksanakan tugas organisasinya dengan baik dan sesuai dengan tugasnya. Hal ini tentu menjadi prestasi organisasi jika tujuan-tujuan organisasi itu telah tercapai sehingga organisasi tersebut dapat dikatakan efektif. Namun, ketika organisasi tidak dapat mencapai efektivitas organisasinya, maka terdapat hal-hal yang harus dicari penyebabnya untuk dijadikan bahan perbaikan agar efektivitas organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa sebagian besar pengurus berada pada *range* cukup partisipatif dan kurang partisipatif. Hal ini tentu kurang mendukung untuk keefektifan organisasi karena jumlah pengurus kurang aktif yang besar akan memberikan pengaruh yang besar terhadap mereka yang aktif.

Pilihan yang dihadapi adalah mereka yang aktif harus ikut *menghandle* setiap program yang sudah ditetapkan dengan mengerahkan semua tenaganya masing-masing atau mereka hanya menjalankan program yang menjadi tanggungjawab mereka saja sehingga akan banyak program yang tidak terlaksana dikarenakan tidak sanggup untuk memikul program yang bukan menjadi tanggungjawabnya.

Bertahannya sumber daya manusia dalam organisasi serta berkomitmen untuk melaksanakan peran dan fungsinya tentu akan menjadi modal utama bagi sebuah organisasi. Begitupun sebaliknya, komitmen yang kurang akan menyebabkan kesediaan untuk tetap dalam organisasi (bertahan) akan berkurang juga seperti yang diungkapkan Richard Steers (M Khyzer Bin Dost dan Dr. Zulfiqar Ahmed, 2011) bahwa *“more committed employees wish to terminate from the organization at minimum level”*.

Berdasarkan laporan pertanggungjawaban organisasi dan arsip lain yang penulis jadikan sumber kajian dalam penelitian ini tidak ada perombakan (*reshuffle*) pengurus organisasi sehingga jumlah pengurus ini tetap sejak pelantikan hingga akhir kepengurusan. Tentunya jumlah pengurus yang cukup banyak dan telah dibagi-bagi ke dalam beberapa departemen ini idealnya dapat mendukung ketercapaian tujuan organisasi. Namun ternyata hal ini tidak cukup mendukung jika komitmen setiap pengurus kurang atau bahkan saling mengandalkan dalam mengerjakan tugas.

Green, Felsted, Mayhew, and Pack (M Khyzer Bin Dost dan Dr. Zulfiqar Ahmed, 2011) *“had found that employee commitment decrease the probability of employees’ tendency of leaving the job”*. Komitmen karyawan kecenderungan akan mengurangi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Sama halnya dalam organisasi mahasiswa sebagaimana yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak menerima insentif, atau dengan kata lain bekerja dengan sukarela sehingga komitmen sumber daya manusianya benar-benar menjadi unsur yang sangat penting. Namun, efektivitas organisasi bukanlah harga tawar bagi pengurusnya untuk tidak menjalankan organisasi secara optimal.

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan di atas, kajian penelitian ini, efektivitas merupakan hal yang menarik untuk dikaji lebih dalam. Oleh karena itu, penulis akan untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Pengurus terhadap Efektivitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran”. Ini diharapkan dapat memberikan solusi bagi Himpunan di masa yang akan datang.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Efektivitas organisasi diartikan sebagai sejauh mana organisasi mencapai tujuannya. Efektivitas organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari segi tujuan yang ingin dicapai, struktur organisasi, sumber daya manusianya serta sistem yang dijalankan selama satu periode kepengurusan. Richard M Steers (1985: 8) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, antara lain:

1. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti struktur dan teknologi.
2. Karakteristik Lingkungan yang mencakup dua aspek yakni lingkungan intern dan lingkungan ekstern.
3. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas yang terdapat dalam diri setiap individu seperti keterkaitan pada organisasi, ketertarikan, keikatan (komitmen), dan sebagainya.
4. Karakteristik Manajemen seperti penyusunan strategis, pencairan dan pemanfaatan sumber daya, komunikasi, dan sebagainya.

Berdasarkan dari pernyataan di atas, yang diperlukan untuk menciptakan tingginya efektivitas organisasi salah satunya adalah komitmen yang tinggi dari pengurus organisasinya. Komitmen karyawan pun akan timbul jika didukung oleh faktor-faktor personal dan faktor organisasional.

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah efektivitas organisasi yang memang penting untuk diperhatikan bagi setiap organisasi khususnya di Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran. Aspek ini diduga

sebagai kekuatan strategis untuk menciptakan organisasi yang dinamis dan eksistensinya terjaga.

Untuk menghindari pembahasan topik yang terlalu melebar, maka penulis perlu untuk membuat rumusan masalah. Permasalahan ini dibatasi pada komitmen pengurus sebagai variabel X (variabel bebas) dan efektivitas organisasi sebagai variabel Y (variabel terikat).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diidentifikasi bahwa komitmen pengurus akan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi.

Adapun rumusan masalah berdasarkan identifikasi masalah tersebut diuraikan dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat komitmen pengurus pada Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran?
2. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas organisasi pada Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran?
3. Adakah pengaruh komitmen pengurus terhadap efektivitas organisasi pada Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan khususnya kegiatan ilmiah tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai, termasuk juga dalam penelitian ini. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh kajian secara ilmiah tentang bagaimana komitmen pengurus dapat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi di Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran.

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gambaran tingkat komitmen organisasi Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran.
2. Mengetahui gambaran tingkat efektivitas organisasi pada Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran.
3. Mengetahui adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas organisasi pada Himpunan Mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran.

1.4 Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian tersebut di atas tercapai, maka akan ada dua kegunaan dari penelitian ini yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis kegunaan penelitian ini adalah sebagai sarana untuk menambah referensi dan bahan kajian dalam khazanah ilmu pengetahuan di dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga juga diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian lanjutan mengenai pengaruh komitmen pengurus terhadap efektivitas organisasi yang belum dikaji dalam penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, kegunaan penelitian ini adalah (1) sebagai bahan informasi bagi organisasi atau perusahaan tentang pentingnya komitmen pengurus terhadap efektivitas organisasi. (2) sebagai sumbangan pemikiran para pembaca agar memiliki komitmen yang kuat dalam berorganisasi. (3) sebagai referensi bagi pembaca agar dapat menjalankan kehidupan berorganisasinya dengan sungguh-sungguh sehingga bermanfaat untuk organisasi yang sedang dijalani. (4) sebagai bahan masukan agar dapat dimanfaatkan di masa yang akan datang.